

**Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная  
программа наставничества МБОУ «Юбилейная СОШ»**

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»

Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»

**Цель:** создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

- обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;
- совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

**Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:**

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»
2. Приказ о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

**Пояснительная записка.** Персонализированная программа наставничества «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный. Важным компонентом персонализированной программы наставничества

является **план мероприятий**. В плане мероприятий отражаются: - основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации - психолого-педагогические, - методические, - ИКТ - компетенции, - цифровизация образования, - внеурочная и воспитательная деятельность, - здоровьесбережение обучающихся. Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

**Информационно-методическое обеспечение** системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью: - официального сайта образовательной организации; - участия педагогов в сетевых предметных сообществах; - организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы; - сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

№	Мероприятия	Виды, форма деятельности	Этапы деятельности, направления деятельности	Возможные риски при реализации программы	Способы предотвращения	Ожидаемые результаты	Критерии оценивания эффективности мер	Отметка о выполнении
1	Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» <i>Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующего снижению проблем</i>	Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала)	Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию - развитие коммуникатив	1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет. 2) Нет интернета в школе.	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки Использов	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в	28.08.2022

<p><i>адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</i></p> <p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемым и к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых</p>	<p>) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющих и</p>	<p>ных способностей;</p>	<p>3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества</p>	<p>ание методической литературы.</p> <p>Использование различных форм деятельности:</p> <p>«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»</p> <p>Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение</p>	<p>образовательной организации;</p>	<p>коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	
---	---	--------------------------	--	--	-------------------------------------	---	--

	помещений.	вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы.		4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве  5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия	профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов.  Ограничить понимание старого понятия наставничества.  Выстраивание вертикали наставничества.			
2	Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализиров	Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению	Повышение психолого-педагогического уровня деятельности;			улучшение психологического климата в образовательной организации;	На основании входного анкетирования составление плана работы,	29.08.2022

	<p>анные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности , уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»</p>	<p>списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника</p>	<p>повышение научно-методического уровня деятельности.</p>			<p>повышение методической компетентности;  научить грамотно, оформлять школьную документацию</p>	<p>согласование наставника и наставляемого педагога.</p>	
3	<p>Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности.</p>	<p>Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.</p>	<p>Повышение научно-методического уровня деятельности</p>			<p>качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации;</p>	<p>Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.</p>	<p>В течение 1 четверти</p>

4	Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.	Углубление научно-профессиональных знаний			рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	В течение года (по мере возникновения вопросов)
5	Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных	Освоение методикой, практичными навыками и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать			Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться	Анкетирование: какие вебинары использовала при подготовке к уроку? Какие видео использовала? Помогли ли мотивировать	В течение года (по мере возникновения вопросов)

	<p>качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.</p> <p>Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков.</p> <p>Использование видео уроков</p>	<p>мероприятиях.</p> <p>Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях.</p> <p>Проводить анализ посещенных уроков.</p>	<p>обучающихся.</p>			<p>лучших результатов</p>	<p>обучающихся использованные материалы во время урока?</p>	
6	<p>Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессиональ</p>	<p>Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий.</p>	<p>Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</p>			<p>рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение</p>	<p>Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника.</p> <p>Разбор анализа и мероприятия.</p>	<p>В течение года</p>

	ного кругозора					научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);		
7	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыков представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	В течение года (по графику проведения ШМО, педагогических советов)

	применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	работе начинающего педагога.						
8	Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности.			Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть
9	Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе	Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.	Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной его работы			Повышение траектории обучения	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить	Раз в полугодие

							положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	
10	<p>Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества.</p> <p>Включить план предметной недели.</p>	<p>Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы</p>	<p>Повышение мотивации методического мастерства.</p>			<p>повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;</p>	<p>Анализ посещенных мероприятий</p>	<p>В течение года по графику.</p>
11	<p>Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого</p>	<p>Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству</p>	<p>Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей</p>			<p>Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления</p>	<p>Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий.</p>	<p>По графику</p>

12	В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях	Посещать уроки, мероприятия, делать анализ посещенных уроков, показать траекторию деятельности и повышения квалификации наставляемого.	Диагностика успешности работы молодого специалиста.			Повышение педагогического мастерства наставляемого педагога	Творческий отчет наставляемого педагога	По графику
13	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы  Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получила ли она ответы на вопросы,	Развитие коммуникативных способностей;  диагностика успешности работы молодого специалиста.			Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы.  Подписать договор о продлении работы молодого специалиста с данной общеобразовательной организацией.	Провести анализ достижений учителя за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога. Использовать при этом 4 характеристики:  – <b>реакция наставляемого</b> , или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого; –	По графику

		которые были в начале учебного года и в начале трудовой деятельности.					<b>изменения в знаниях</b> и их оценки; – <b>изменение поведения</b> и способа действий в проблемных ситуациях; – <b>общая оценка результатов</b> для образовательной организации: 1) оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция. В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в	
--	--	---	--	--	--	--	---	--

							преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.	
--	--	--	--	--	--	--	---	--